

Die Gleichstellungsgesetzgebung in der EG: ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR?

Hörburger, Hortense

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hörburger, H. (1993). Die Gleichstellungsgesetzgebung in der EG: ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR? In K. Hausen, & G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 187-197). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409979>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Gleichstellungsgesetzgebung der EG - ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR?

Hortense Hörburger

Kaum zwei Jahre lagen zwischen den Rufen der Montagsdemonstranten, dem Fall der Mauer und der Vereinigung der beiden deutschen Staaten DDR und BRD. Im Bereich der Rechtsordnung wuchs nicht zusammen, was zusammengehörte, sondern den neuen Bundesländern wurde schlicht und ergreifend die Rechtsordnung der BRD übergestülpt. Frauen aus der ehemaligen DDR zählen ganz besonders zu den Verliererinnen dieser Entwicklung, denn das bundesdeutsche Gesetz sichert weder ein Recht auf Arbeit, noch bietet es wirklich ernsthaft Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben.

Der europäische Einigungsprozeß ist sehr viel langwieriger als der deutsche verlaufen, und erwerbstätige Frauen kommen formal auch sehr viel besser weg. Die Europäische Gemeinschaft ist nach wie vor überwiegend wirtschaftlich orientiert, wenn auch nicht mehr so stark wie zur Zeit der Unterzeichnung der Römischen Verträge von 1957. Die Gründungsverträge waren reine Wirtschaftsverträge, wobei die Schaffung eines einheitlichen Binnenmarktes, der für 1969 laut Vertrag vorgesehen war und der jetzt ab 1.1.1993 verspätet Wirklichkeit werden soll, ein ganz zentraler Punkt war. Ein weniger zentraler Punkt, aber immerhin auch Bestandteil der Römischen Verträge, war der Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen, festgeschrieben in Artikel 119. Artikel 119 ist nicht per se frauenfreundlich und war auch nicht so gedacht. Er sollte Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedsstaaten unterbinden, die dann entstehen könnten, wenn in einem Land in bestimmten Industriebereichen überwiegend Frauen mit niedrigen Löhnen arbeiten. Bei Lohngleichheit, so die Logik der EG-Gründerstaaten, entfalle dieses Problem.

Die europäische Gleichstellungspolitik hat sich auf der Grundlage von Artikel 119 weiterentwickelt. Das ist ein Manko, denn der ganzheitliche Bezug auf die weibliche Lebensbiographie fehlt völlig. Für die EG-Logik gibt es

nur Arbeitnehmerinnen, die die gleichen Chancen erhalten müssen wie Arbeitnehmer. Doch damit sind weite Bereiche weiblicher Realität ausgeklammert und die formale Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben bedeutet nicht, daß Männer und Frauen tatsächlich gleich leben können.

Mit dieser Kritik soll aber der Ansatz zur formalen Gleichstellung von erwerbstätigen Frauen nicht in Bausch und Bogen verdammt werden, denn der Ansatz der EG geht weit über das hinaus, was Frauen vom bundesdeutschen Gesetz erwarten können. Die Instrumente, die die EG anbietet, müssen also von Frauen pragmatisch benutzt werden. Genauso wenig sollte allerdings auch der Gesamtaspekt eines Frauenlebens außer Acht gelassen werden.

Artikel 119, der die Rechtsgrundlage für die Gleichberechtigungspolitik der EG darstellt, und der bis 1961 (!) in allen EG-Staaten umgesetzt werden sollte, lautet wie folgt:

"Jeder Mitgliedsstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten. Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- und Mindestlöhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen bezahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung bedeutet: a) daß das Entgelt für die gleiche, nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird; b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

Die 70er Jahre waren durch eine sehr aktive europäische Politik zugunsten der Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben gekennzeichnet. Diese Phase der Aktivität hängt sicher mit einer Reihe unterschiedlicher Faktoren zusammen, darunter die erste Klage vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), bei der Artikel 119 zur Begründung herangezogen wurde (Gabrielle Defrenne gegen Sabena, Rechtssache des EuGH C-80/70, C-43/75 und C-149/77; alle Urteile sind in der "Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofes und des Gerichtes erster Instanz" enthalten); die in der Folge der Studentenbewegung entstandene neue Frauenbewegung; last not least das in Mexiko 1975 von der UN ausgerufene Jahrzehnt der Frau.

Europäisches Recht bricht nationales Recht, ist also das übergeordnete Recht. Damit die Nationalstaaten nicht allzuviel gesetzgeberische Kompetenzen abgeben müssen, ist das Gesetzgebungsverfahren auf EG-Ebene ei-

nigermäßen mühsam und langwierig, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, denn in diesem Bereich ist Einstimmigkeit im Ministerrat vorgeschrieben. Das Europäische Parlament war in seiner Anfangsphase nur sehr mangelhaft am Gesetzgebungsprozeß beteiligt. Inzwischen sind die Kompetenzen der direkt gewählten Europaabgeordneten zwar gewachsen, und es gibt ein Konzertierungsverfahren zwischen Ministerrat und dem Europäischen Parlament, aber die Machtstrukturen sind kaum angetastet worden. EG-Arbeits- und Sozialrecht wird also von den nationalen Ministern einstimmig verabschiedet und muß dann in den einzelnen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden, es wird aber weder von den nationalen Parlamenten, noch vom Europäischen Parlament ausreichend kontrolliert.

Dabei ist der Spielraum im Arbeits- und Sozialrecht noch relativ groß, weil sich die Arbeits- und Sozialminister ohnehin immer nur auf die relativ schwächere Gesetzesform der Richtlinie einigen. Im Gegensatz zur EG-Verordnung, die im Wortlaut für alle Mitgliedsstaaten gilt, gibt es bei der EG-Richtlinie einen Gestaltungsspielraum von seiten der nationalen Parlamente. Verweigert allerdings ein Land die Umsetzung der Richtlinien, wie es z.B. die Bundesrepublik mit Hinweis auf Artikel 3 GG lange Zeit bei der 1. und 2. Gleichstellungsrichtlinie tat, dann kann die EG-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegenüber dem säumigen Land einleiten. Am Ende eines solchen Verfahrens könnte theoretisch der Ausschluß eines Mitgliedsstaates aus der Gemeinschaft stehen. Doch das ist - angesichts der wirtschaftlichen Stellung der Bundesrepublik innerhalb der EG - und bei "Frauenfragen" eher hypothetisch.

Weniger hypothetisch ist ein Gerichtsurteil des Europäischen Gerichtshofs vom 19. November 1991, bei dem es um die Nichtumsetzung einer arbeitsrechtlichen Richtlinie durch einen Mitgliedsstaat geht. Versäumt ein Staat die vorgeschriebene Umsetzung - so der Spruch des EuGH - dann muß dieser Staat die Schäden ersetzen, die dem einzelnen durch die Nichtumsetzung einer Richtlinie entstanden ist. (Urteil des EuGH vom 19.11.91 in den Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 bezüglich "Nichtumsetzung einer Richtlinie - Haftung des Mitgliedsstaates") Auch dieser Spruch ist ein Pfund, mit dem Arbeitnehmerinnen wuchern könnten.

Die erste Richtlinie, die 1975 verabschiedet wurde, schloß inhaltlich an Artikel 119 an und hatte die Lohnleichheit zum Inhalt. (Richtlinie zur An-

gleichung der Rechtsvorschriften über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117 vom 10. Februar 1975; die Richtlinien sind in den Amtsblättern der Europäischen Gemeinschaft abgedruckt). Diese Richtlinie forderte die Mitgliedsstaaten auf, innerhalb eines Jahres Gesetze zu erlassen, um alle mit dem Lohngleichheitsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beseitigen und forderte sie auch auf, die Lohngleichheit von Frauen in Tarifverträgen abzusichern. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Diskriminierungen klagen, sollten vor Kündigung geschützt werden.

Wie diese Richtlinie beispielsweise für eine deutsche Arbeitnehmerin ausgelegt werden kann und wie schwierig die konkrete Umsetzung dann ist, zeigt folgender Fall: Gisela Rummler fühlte sich in ihrem Betrieb, einer Oldenburgischen Druckerei, nicht richtig eingestuft und damit geringer bezahlt als ihre männlichen Kollegen. In Lohngruppe IV fallen Tätigkeiten an wie das Einrichten und Bedienen von einfachen Einzelmaschinen und Geräten der Weiterverarbeitung, schwere Verpackungs- und Verladearbeiten sowie das Zählen und Aussortieren von Druckbogen von Hand. Die Klägerin war nur in Gruppe III eingestuft, arbeitete aber ebenfalls an Einzelmaschinen und verpackte Pakete bis zu 20 kg Gewicht. Die Oldenburger Arbeitsrichter wollten vor dem EuGH grundsätzlich die Frage klären lassen, ob Kriterien wie "Arbeitsschwere" überhaupt zulässig sind, wenn es um die Einstufung von Arbeit geht. Die Richtlinie, so der EuGH, verbiete nicht die Einstufung nach Kriterien der Muskelkraft. Die Richtlinie verlange aber, daß Tätigkeiten, die objektiv gleich sind, auch gleich entlohnt werden müssen. Ein Arbeitsbewertungssystem müsse, wenn es nicht als Ganzes diskriminierend sein soll, die unterschiedlichen Fähigkeiten von Mann und Frau in Betracht ziehen. (Gisela Rummler gegen Dato-Druck GmbH, Rechtssache des EuGH C-237/85).

Gerade dieses Urteil macht exemplarisch klar, wieweit eine rein formale Gleichstellung Frauen weiterhilft. Kann die exakt gleiche Arbeit nachgewiesen werden, dann muß zwingend gleicher Lohn gezahlt werden. Doch die Frage der falschen Einstufung, die zu massivem Lohnabschlag für viele Frauen führt, wird weder durch diese noch durch andere Richtlinien abgedeckt. Ganz zu schweigen davon, daß systematisch in allen EG-Ländern bestimmte Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, wie z.B. Pflegeberufe, deutlich schlecht entlohnt werden.

Insgesamt hat sich der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen der 1. Richtlinie zum Trotz wenig verändert. Im EG-Durchschnitt verdienen Männer in der Industrie für manuelle Tätigkeiten rund 25% mehr als Frauen. Nach Mitgliedsstaaten aufgeschlüsselt stellen sich die Däninnen und Italienerinnen (85% des Männerlohnes), gefolgt von den Französisinnen und Griechinnen (80%) am besten. Unter EG-Durchschnitt (74%) verdienen die deutschen (ehemalige BRD, Zahlen aus der EX-DDR fehlen in dieser Aufstellung der EG-Kommission), britischen und irischen (70%) Arbeitnehmerinnen. Das Schlußlicht bilden die Luxemburgerinnen (60%). (2. Beschäftigungsbericht der EG-Kommission, S. 60f., 1991)

Eine neue Initiative von seiten der EG-Kommission zur Durchsetzung und Überwachung ihrer 1. Gleichstellungsrichtlinie ist - insbesondere auch im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt - dringend geboten. Das Problem der Wettbewerbsverzerrungen, nach wie vor ja Dreh- und Angelpunkt der europäischen Gleichstellungspolitik, bleibt bei so gravierenden Lohnunterschieden nämlich nach wie vor bestehen. Wenn endlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird, wäre für erwerbstätige Frauen einiges gewonnen. Bis auch gleichwertige Arbeit korrekt entgolten wird, wird sicher noch seine Zeit dauern.

Die zweite Richtlinie, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen zum Inhalt hat, wurde 1976 verabschiedet. (76/207 vom 9. Februar 1976). Diese Richtlinie forderte die Mitgliedsstaaten auf, innerhalb von 30 Monaten Rechts-, Verwaltungs- und Schutzvorschriften zu überarbeiten, die nicht mehr den Erfordernissen des tatsächlichen Arbeitslebens entsprechen. Die Richtlinie schreibt fest, daß niemand aufgrund seines Geschlechts, seines Ehe- oder Familienstandes im Berufsleben diskriminiert werden darf und läßt lediglich "positive" Diskriminierung in bezug auf Schutzbestimmungen für Frauen, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft zu.

Dazu wieder ein entsprechendes deutsches Fallbeispiel: Sabine von Colson und Elisabeth Kamann hatten sich auf eine jeweils freie Stelle als Sozialarbeiterinnen im Gefängnis Werl (NRW) beworben. Sie hatten beide bereits dort gearbeitet und waren die Qualifiziertesten unter den Bewerbern und

Bewerberinnen. Trotzdem wurden männliche Kandidaten vorgezogen. Die beiden Frauen klagten vor dem Arbeitsgericht auf einen Arbeitsplatz in diesem Gefängnis oder auf einen Schadensersatz in Höhe von 6 Monatsgehältern. Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und bat den EuGH um einen Vorentscheid. Der EuGH verneinte die Pflicht eines Arbeitgebers, einen Arbeitsvertrag mit einer diskriminierten Person nachträglich abschließen zu müssen. Auf der anderen Seite kam der EuGH zum Schluß, daß ein Staat, der in seiner Umsetzung der Richtlinien Sanktionen gegen einen diskriminierenden Arbeitgeber vorsehe, auch einen echten Schadensersatzanspruch bereitstellen müsse. Mit anderen Worten: die Rückzahlung nur von Porto- und Photokopiergebühren - wie zum Zeitpunkt der Klage im deutschen Gesetz unter dem Stichwort Bewerbungskosten vorgesehen - ist nicht ausreichend, sondern der Schadensersatz muß in angemessener Relation zum entstandenen Schaden stehen. Das deutsche Gericht sprach daraufhin den Frauen einen Schadensersatz in Höhe von 6 Monatsgehältern zu. (Sabine von Colson und Elisabeth Kamann gegen das Land Nordrhein-Westfalen, Rechtssache des EuGH C-14/83/ siehe auch Dorit Harz gegen Deutsche Tradax GmbH, Rechtssache des EuGH C-79/83).

Auch hier also nur ein halber Sieg, aber wenigstens das. Ein Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz besteht nicht, immerhin muß ein diskriminierender Arbeitgeber zahlen - freilich auch nur dann, wenn die Klägerin ihre Qualifikation nachweisen kann, was in der Realität sehr schwer ist. Ein entsprechender Richtlinienentwurf zur Umkehr der Beweislast liegt seit Jahren in den Schubladen des Ministerrates - und wird dort wohl noch lange liegen.

Trotz aller Einschränkungen könnte die 2. Richtlinie für erwerbstätige und erwerbslose Frauen aus den neuen Bundesländern einen Hoffnungsschimmer bedeuten. Zur Zeit werden deutlich mehr Frauen als Männer in den neuen Bundesländern entlassen. Bei Wiedereinstellungen werden Männer eindeutig bevorzugt. Beides ist ein klarer Fall von mittelbarer Diskriminierung und ein klarer Verstoß gegen die 2. EG-Richtlinie, wenn Frauen die gleiche Qualifikation nachweisen können wie Männer. In der ehemaligen DDR ist dieser Nachweis sehr viel einfacher zu erbringen, als in den alten Bundesländern. Es liegt der Verdacht nahe, daß Frauen, deren Männer (noch) in Lohn und Brot stehen, kaum mehr Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu halten bzw. zu besetzen. Eine soziale Auswahl, die vom Kon-

zept des Familienernährers ausgeht und die unselige Diskussion über "Doppelverdiener" wieder öffnet, widerspricht ebenfalls dem Gedanken der 2. Richtlinie, die eine Diskriminierung aufgrund von Ehe- oder Familienstand eindeutig verbietet. Eine Verletzung der 2. Richtlinie liegt auch dann vor, wenn Frauen Weiterbildungsangebote erhalten, die weniger berufliche Chancen bieten als die Weiterbildungsangebote für Männer. Wenn Ingenieurinnen auf Sekretärin umgeschult werden, dann ist auch das ein Fall von mittelbarer Diskriminierung.

Klagen vor dem EuGH könnten Aussicht auf Erfolg haben, gerade weil der EuGH in letzter Zeit Artikel 119 sehr extensiv ausgelegt hat und ihn dann heranzieht, wenn es keine entsprechende EG-Richtlinie gibt. Und in all diesen Fällen hat er in letzter Zeit quantitativ argumentiert: sind mehr Frauen als Männer von einer bestimmten Leistung ausgeschlossen, dann sei das einfach diskriminierend - so der EuGH. (siehe dazu die Urteile in bezug auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei geringfügig Beschäftigten, Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, Rechtssache des EuGH C-171/88; in bezug auf anteilige Bezahlung eines Übergangsgeldes bei Teilzeitbeschäftigten, Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg, Rechtssache des EuGH C-33/89 und längere Wartezeit bei Einstufung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe für Teilzeitbeschäftigte, Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg, Rechtssache des EuGH C-184/89).

Von der jüngsten Rechtsprechung ausgehend ist es deshalb sehr gut vorstellbar, daß der EuGH in bezug auf die Situation vieler Frauen aus der ehemaligen DDR ähnlich argumentieren wird. Zu fürchten ist aber der mangelnde Wissenstand der meisten deutschen Arbeitsrechtler/innen in bezug auf das EG-Arbeits- und Sozialrecht, der den Weg nach Luxemburg so oft verhindert und möglicherweise auch in diesem besonderen Fall verhindern wird.

In einem anderen arbeitsrechtlichen Bereich kommt die 2. Richtlinie zum Tragen, und zwar im Bereich der Nachtarbeit. Im Einigungsvertrag ist festgeschrieben, daß für beide Teile Deutschlands ein einheitliches Arbeitsrecht gelten soll. Im Bereich der Nachtarbeit wird die Bundesrepublik - mit Hinweis auf die 2. Richtlinie und ein Urteil des EuGH - das Recht der ehemaligen DDR in diesem Fall übernehmen. Seit Jahren tobt - nicht nur

in Deutschland - der Streit um Sinn oder Unsinn eines Nachtarbeitsverbotes für Frauen. Im Streit untergegangen ist oft die Verlogenheit der Konvention Nr. 89 des Internationalen Arbeitsamtes (ILO), die die Nachtarbeit ohnehin nur für einen Teil von Arbeitnehmerinnen verbietet: Arbeitnehmerinnen in der Industrie nämlich. Angestellte, Frauen in verantwortlichen Positionen, im Gesundheits- und Pflegebereich oder im Gaststättengewerbe durften auch bislang nachts dienen, hegen, pflegen und zupacken. Die Verlogenheit der ILO-Konvention führte dann mitunter auch zu interessanten Schachzügen: Betriebe, deren Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung für die Nachtarbeit von Frauen abgelehnt wurde, machten aus ihren Arbeiterinnen dann einfach Angestellte.

Der EG-Kommission ist die Nachtarbeit für Frauen schon lange ein Dorn im Auge. Im Idealfall wünscht sie sich ein Verbot der Nachtarbeit für beide Geschlechter, in der Realität gleiche Ausnahmen für beide, ausgenommen Schwangere und stillende Mütter. Das eine oder das andere wäre in den Augen der Kommission die korrekte Umsetzung der 2. Richtlinie. Wasser auf die Mühlen der Kommission ist nun auch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 25. Juli 1991, in der festgestellt wurde, daß ein EG-Mitgliedsland Frauen die Nachtarbeit nicht verbieten darf, weil ein solches Verbot der genannten Richtlinie zuwiderlaufe. Konkreter Hintergrund des Verfahrens: ein Kassetten- und Videohersteller im elsässischen Illkirch mußte aufgrund von Absatzschwierigkeiten seinen Betrieb umstrukturieren. Um Entlassungen zu vermeiden, sollte für einen begrenzten Zeitraum Nachtarbeit eingeführt werden und zwar für Männer und für Frauen. Obwohl Frankreich inzwischen immer mehr Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für Frauen zugelassen hat, dürfen Frauen an und für sich nach dem immer noch geltenden Gesetz in der Industrie nachts nicht arbeiten. Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen sprach sich in einer Abstimmung für die Nachtarbeit aus. Die Stadt verweigerte die Ausnahmeregelung. Daraufhin rief der Besitzer der Firma den Europäischen Gerichtshof an. Frankreich, unterstützt von Italien, trat der Klage auf seiten der Stadt bei. Der Gerichtshof wollte in seiner Entscheidung nur Schwangerschaft und Mutterschaft besonders geschützt wissen. Frauen seien bei der Nachtarbeit mehr als Männer der Gefahr von Aggressionen ausgesetzt, meinte der französische Staat. Dann mußten eben entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, konterte der Gerichtshof. Auch den Hinweis darauf, daß Frauen nach

wie vor den Löwenanteil in der Haushaltsführung und der Familienarbeit zu tragen hätten, ließ den EuGH kalt: die EG-Richtlinien würden nicht die Familienorganisation oder die Aufgabenteilung eines Paares regeln, sondern hätten lediglich die Gleichstellung beider Geschlechter am Arbeitsplatz sicherzustellen. (Gemeinde Illkirch gegen Alfred Stoeckel, Rechtsache des EuGH C-345-89)

Der formale Gleichstellungsansatz der EG-Kommission, unterstützt durch die Rechtsprechung des EuGH, zeigt auch im Bereich der Nachtarbeit seine Grenzen. Die Lebenswirklichkeit von Frauen wird zwar vom Gericht gesehen, die Problemlösung bleibt aber Frauen allein überlassen. Die so oft beschworene Vereinbarkeit von Beruf- und Familienarbeit - sie bleibt ein Problem der Frauen. Politische Ansätze, um Männer in die Familien- und Hausarbeit einzubinden, fehlen auf EG-Ebene (und auf nationaler Ebene) völlig.

Das Nachtarbeitsverbot für Frauen ist - daran gibt es keinen Zweifel - doppel-moralisch. Die Aufhebung des Verbotes ist aber keineswegs eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen. Frauen sind nachts auf der Straße nicht sicher. Daß Frauen unter Nachtarbeit stärker leiden als Männer, ist laut arbeitsmedizinischer Forschung, die das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil vom 28. Januar herangezogen hat, nicht gesichert. Das Gericht stellte allerdings auch folgendes fest: "Soweit Untersuchungen darauf hindeuten, daß Frauen durch Nachtarbeit stärker beeinträchtigt werden, wird dies allgemein auf ihre zusätzliche Belastung mit Hausarbeit und Kinderbetreuung zurückgeführt" (Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot von Arbeiterinnen, S. 20) Logik des Gerichtes: wenn die stärkere physische Erschöpfung von Frauen an ihrer Doppelbelastung liegt, dann kann ein Nachtarbeitsverbot nur diskriminierend sein. In dieser selben Logik wird das Verbot aufgehoben, ohne daß freilich ein Gebot zur gleichen Aufteilung von Familien- und Erziehungsarbeit an Männer ergeht.

Die Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes - und damit ausnahmsweise einmal die Angleichung von Deutschlands altem Westen an den alten Osten - dient der formalen Gleichstellung. Wobei allerdings noch völlig offen ist, ob die Bundesrepublik die Vergünstigungen, die nacharbeitenden Arbeiterinnen in der ehemaligen DDR zustanden, also auch das Verbot von Nachtar-

beit für Mütter kleiner Kinder übernimmt. Ob die Aufhebung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen beiträgt, ist eine nach wie vor berechnete Frage. Und daß ausgerechnet dieses Gesetz eines der wenigen ist, das nun gemeinsames Bundesrecht wird, müßte Frauen doch eigentlich sehr nachdenklich machen. Die Nivelierung nach unten steht derzeit auf der politischen Tagesordnung, und daß das alles so einfach geht, daran ist auch die schon mehrfach kritisierte rein formale Gleichstellungspolitik der EG nicht ganz unschuldig.

Diese Kritik gilt auch für die dritte Richtlinie, die die Gleichbehandlung in der Sozialversicherung zum Inhalt hat. Sie wurde 1978 verabschiedet und 1986 durch die vierte Richtlinie, die die Gleichstellung innerhalb der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, und durch die fünfte Richtlinie, die die Gleichbehandlung bei selbstständiger Erwerbsarbeit gewährleisten sollen, ergänzt. Die Richtlinien sollen dazu beitragen, Diskriminierungen im gesamten Anwendungsbereich der Sozialversicherungssysteme abzubauen. Dabei sind "positive" Diskriminierungen von Männern oder Frauen, die Kinder aufgezogen haben, beispielsweise für die Berechnung von Renten zulässig. So ist das deutsche Erziehungsjahr ein solcher Fall von positiver Diskriminierung. In der Realität hat aber auch diese Richtlinie eher zu einer Angleichung nach unten geführt, oder es besteht die Gefahr, daß dies noch geschehen könnte. So wird beispielsweise in Deutschland mit der großen Rentenreform in den kommenden Jahren die Altersgrenze für Frauen sukzessive auf das Rentenalter der Männer heraufgesetzt. Frauen werden damit Männern gleichgestellt. Dies ist formal wiederum korrekt, läßt aber die Tatsache außer Acht, daß sehr viele Frauen über Jahre hinweg Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Erziehungsarbeit miteinander verbinden mußten. Solange Männer nicht mehr in die Haus- und Erziehungsarbeit eingebunden sind, führt eine formale Gleichstellung von Frauen zu einer de facto Verschlechterung ihrer Lage.

In den 80er Jahren ist die europäische Sozial- und Gleichstellungspolitik praktisch zum Stillstand gekommen. Richtlinienentwürfe, die die Freiwillige Teilzeitarbeit (1982), die Zeitarbeit (1984), den Erziehungs- und Elternurlaub (1984) und die Umkehr der Beweislast (1988) hätten regeln sollen, sind bislang an den unterschiedlichen arbeits- und sozialpolitischen Vorstellungen der Mitgliedsstaaten gescheitert, denn in diesem Bereich war bislang Einstimmigkeit im Ministerrat erforderlich. Auf dem Maastrichter

Gipfel der EG-Regierungschefs vom Dezember 1991 wurde inzwischen eine Vertragsänderung beschlossen, um auch im arbeits- und sozialpolitischen Bereich Abstimmungen mit qualifizierter Mehrheit zu ermöglichen. Da Großbritannien in dieser Frage aber überhaupt nicht kompromißbereit war, machten die anderen 11 einen Alleingang. Im Klartext bedeutet dies, daß in Zukunft sozial- und arbeitspolitische Fragen für 11 Mitgliedsländer mit einer qualifizierten Mehrheit beschlossen werden können und dann auch für diese 11 Länder die entsprechenden Richtlinien gelten werden. Großbritannien bleibt aber außen vor.

Es wird in allernächster Zukunft also erst einmal zweierlei europäisches Arbeits- und Sozialrecht geben. Wie das in der Wirklichkeit des freien Marktes funktionieren soll, steht vorerst in den Sternen. In den Sternen steht auch, welches Arbeits- und Sozialrecht für die Länder gelten soll, die sich der EG anschließen wollen. Abzuwarten bleibt auch, ob die 11 Länder, die eine soziale Absicherung des Binnenmarktes verbal wollen, nun auch tatsächlich so dringend erforderliche Richtlinien wie die zur Absicherung von ungesicherten und prekären Arbeitsverhältnissen, die vor allem von Frauen eingegangen werden (müssen), mit der entsprechenden zwei Drittel Mehrheit - und vor allem rasch - verabschiedet werden.

Doch trotz aller Unsicherheiten, die über einer künftigen europäischen Sozial- und Arbeitsgesetzgebung stehen, bleibt festzuhalten, daß die bisherige EG-Gleichstellungspolitik weit über die (bundes)-deutsche hinausreicht und deshalb immer noch ein wichtiges Instrument für erwerbstätige Frauen in den alten und neuen Bundesländern ist und bleibt.

Weiterführende Literatur

Hörburger, Hortense/Rath-Hörburger, Fritz (1988): Europas Frauen gleichberechtigt? Die Politik der EG-Länder zur Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben, Hamburg.

Hörburger, Hortense (1991): Europas Frauen fordern mehr. Die soziale Dimension des Binnenmarktes am Beispiel der spezifischen Auswirkungen auf Frauen, Marburg, 2. Auflage.